MINISTERE
DE L'EQUIPEMENT, DES TRANSPORTS, DU LOGEMENT
DU TOURISME ET DE LA MER

DIRECTION GENERALE DE L'AVIATION CIVILE

CIRCULAIRE

Relative aux modalités d'application des dispositions du décret n° 2002-1259 du 9 octobre 2002
fixant le régime disciplinaire des ouvriers
de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France

GENERALITES

ARTICLE I^ER : Le but de la présente circulaire est d'indiquer les nouvelles modalités de mise en oeuvre des sanctions applicables aux ouvriers de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France, en fonction en métropole ou hors métropole après l'intervention du décret du 09 octobre 2002 (JO du 16 octobre 2002). Son objet est aussi de préciser la procédure de désignation des membres des conseils de discipline et du conseil de discipline supérieur, compétents pour les ouvriers d'Etat de la DGAC et de Météo-France.

TITRE PREMIER

DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

ARTICLE 2 : Les sanctions dont sont passibles les ouvriers réglementés, les ouvriers auxiliaires de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France ne peuvent être infligées que pour sanctionner soit une faute commise sur le plan professionnel, soit une insubordination, soit une infraction de droit commun. Dans ce dernier cas, il appartient au besoin, au chef d'établissement de saisir le procureur de la République afin d'obtenir toutes précisions sur la qualification pénale des faits.

Une faute caractérisée ou un ensemble de faits constituant une même faute ne peut faire l'objet, du point de vue disciplinaire, que d'une seule sanction choisie parmi celles énumérées par le décret du 9 octobre 2002 susvisé, à l'exclusion de toute autre.

Le choix d'une sanction doit être guidé par le souci de proportionner cette sanction à la gravité de la faute.

ARTICLE 3 : La sanction du 1^er niveau est destinée à sanctionner une faute sans gravité. La répétition de cette faute dans les trois mois qui suivent la constatation des faits ayant donné lieu à l'avertissement peut être punie par une sanction de même niveau.

Après trois sanctions consécutives infligées dans ces conditions, toute nouvelle faute du même ordre entraîne obligatoirement une sanction d'un niveau supérieur.

ARTICLE 4 : Les sanctions du 2e niveau sont prononcées à la suite de fautes assez graves ou dans le cas de récidive évoqué à l'article 3 ci-dessus.

Doit être considéré comme faute susceptible de motiver une sanction du 2e niveau, tout fait ayant nui à la bonne marche de l'établissement.

Toute nouvelle faute de même ordre, commise dans les six mois qui suivent la constatation des faits ayant motivé une sanction du 2e niveau, peut être punie soit d'une sanction aggravée de ce même niveau soit d'une sanction du 3e niveau.

ARTICLE 5 : Les sanctions du 3e niveau ne doivent être prononcées qu'à la suite de fautes graves ou dans le cas de récidive évoqué à l'article 4 ci-dessus.

Doit être considéré comme faute grave susceptible de motiver une sanction du 3e niveau, tout fait de nature à provoquer la désorganisation du service.

Toute nouvelle faute du même ordre commise dans l'année qui suit la constatation des faits ayant motivé une sanction du 3e niveau peut être punie soit d'une sanction aggravée de ce même niveau soit d'une sanction du 4e niveau.

ARTICLE 6 : Les sanctions des trois premiers niveaux sont portées au dossier administratif et sont effacées du dossier administratif après un délai de trois ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle.

ARTICLE 7 : Les sanctions du 4e niveau ne doivent être prononcées qu'à la suite de fautes très graves ou dans le cas de récidive évoqué à l'article 5 ci-dessus.

Doit être considéré comme faute très grave susceptible de motiver une sanction du 4e niveau, tout fait de nature à provoquer la désorganisation des tâches ou de la production.

Toute nouvelle faute du même ordre, commise dans le délai d'un an qui suit la constatation des faits ayant motivé une sanction de ces niveaux peut être punie d'une sanction aggravée de ces mêmes niveaux soit d'une sanction du 5e niveau.

ARTICLE 8 : Les sanctions des 5e et 6e niveaux ne peut être envisagée que pour des fautes d'une exceptionnelle gravité qui rendent manifestement indésirable le maintien dans l'établissement, ou dans l'administration de l'ouvrier qui s'en est rendu coupable.

Selon la gravité des faits, la sanction prononcée sera du 5e ou du 6e niveau.

L'exclusion temporaire de trois mois à deux ans peut être prononcée en lieu et place du congédiement à l'égard d'ouvriers n'ayant jusque là jamais commis de faute grave. Cette sanction peut être assortie du sursis, notamment lorsque l'ouvrier n'a jamais été sanctionné.

Le sursis peut concerner l'accomplissement de la totalité de la sanction ou une partie seulement. Dans ce dernier cas, la durée de l'exclusion temporaire effective ne peut être inférieure à un mois.

Lorsque pendant la période de cinq ans qui suit le prononcé à son encontre d'une sanction d'exclusion temporaire avec sursis, un ouvrier est l'objet d'une nouvelle sanction classée au moins au troisième niveau, le sursis est révoqué et l'accomplissement de la sanction d'exclusion temporaire est immédiate.

En revanche, si à l'issue de cette même période de cinq ans l'ouvrier n'a été l'objet d'aucune sanction au moins du troisième niveau, il est définitivement dispensé de l'accomplissement de la sanction d'exclusion temporaire.

L'exclusion temporaire est privative de toute rémunération, elle n'est prise en compte ni pour l'avancement, ni pour la retraite.

ARTICLE 9 : Les sanctions des 4e et 5e niveaux sont portées au dossier administratif et sont effacées du dossier à l'issue d'un délai de dix ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle.

TITRE II

DES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DE CERTAINES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

ARTICLE 10 : La mise à pied entraîne l'arrêt immédiat du travail, mais le point de départ de cette sanction, sur le plan, tant administratif que pécuniaire, est fixé au premier jour oeuvré qui suit la notification si celle-ci a été effectuée en cours de journée.

Il est précisé que la durée maximale de la mise à pied est de trois semaines civiles.

Le temps pendant lequel l'ouvrier est mis à pied n'entre pas en compte dans la constitution du droit à pension, ou dans le calcul de son ancienneté pour l'avancement.

Les prestations à caractère familial continuent à être versées intégralement à l'ouvrier qui a fait l'objet d'une sanction de mise à pied, si le nombre d'heures rémunérées dans le mois est au moins égal au temps exigé pour y prétendre.

ARTICLE 11 : L'abaissement temporaire ou définitif d'échelon est toujours appliqué à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle la sanction est infligée.

S'agissant de l'abaissement définitif d'échelon, l'autorité qui prononce la sanction fixe l'ancienneté dans le nouvel échelon dans la limite de l'ancienneté détenue par l'ouvrier dans son échelon le jour où la sanction intervient. Dès que l'ouvrier réunit les conditions nécessaires, il peut bénéficier d'un avancement d'échelon.

TITRE III

DES MESURES CONSERVATOIRES

ARTICLE 12 : La suspension provisoire n'est pas une sanction mais une mesure d'attente destinée, soit à permettre de procéder à une enquête afin de déterminer la part de responsabilité d'un ouvrier mis en cause à l'occasion d'un manquement aux obligations professionnelles, soit de surseoir à statuer en cas de poursuite pénales dont un ouvrier ferait l'objet, pour une infraction de droit commun.

Cette mesure conservatoire ne peut, ni ne doit, être confondue avec la mise à pied. Son application requiert, hormis le cas d'une infraction de droit commun, des motifs apparents graves.

ARTICLE 13 : Dans les cas visés à l'article 12 ci-dessus, le chef d'établissement peut suspendre immédiatement l'auteur présumé des faits s'il estime sa présence incompatible avec la bonne marche du service.

L'ouvrier concerné cesse le travail dès que la décision portant suspension provisoire lui est notifiée par écrit avec accusé de réception. Toutefois, cette décision ne porte effet pécuniaire qu'à compter du lendemain de sa notification.

La durée de la suspension provisoire doit être réduite au strict nécessaire. Elle cesse, lorsqu'il est statué en matière disciplinaire sur les faits en raison desquels l'ouvrier a été relevé de ses fonctions, à compter du lendemain du jour de la notification de la décision prise selon les cas par le chef d'établissement ou le directeur général de l'aviation civile.

En tout état de cause, la durée de la suspension provisoire ne peut excéder quatre mois en cas de manquement aux obligations professionnelles ou d'infraction de droit commun non suivie de poursuites pénales. Le chef d'établissement informe le conseil de discipline de la décision de suspension et prend les dispositions nécessaires pour que ce conseil soit réuni dans le délai le plus bref.

La suspension provisoire prend fin, lorsqu'elle a été motivée par des poursuites pénales, soit à tout moment avant le prononcé de la décision définitive de la juridiction saisie, si l'administration, après s'être assurée que le délit ne fait pas obstacle à une reprise de fonctions, réintègre l'intéressé, soit au plus tard deux mois après que la sentence définitive ait été rendue.

ARTICLE 14 : Les sanctions disciplinaires doivent obligatoirement être prononcées ou proposées avant que la suspension provisoire ne prenne fin d'elle-même comme indiqué à l'article précédent, sauf si la réintégration dans les fonctions intervient avant décision de la juridiction pénale.

Lorsqu'il n'y a pas de poursuites pénales, l'ouvrier qui n'a pas été sanctionné à l'issue d'une suspension de quatre mois, ne peut plus l'être au titre des faits ayant motivé la suspension.

Lorsque des poursuites pénales sont engagées à l'encontre d'un ouvrier, l'administration peut surseoir à statuer jusqu'à ce que la décision judiciaire définitive intervienne. Cependant, elle peut à tout moment, si elle s'estime suffisamment informée et si les faits reprochés à l'intéressé ont un lien quelconque avec le service, mettre fin à la suspension provisoire et prononcer une sanction disciplinaire.

Sauf si elle comporte l'affirmation de la matérialité de l'infraction, la décision de la juridiction pénale ne lie pas l'administration dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Il en résulte que l'administration ne peut infliger une sanction à raison de faits reconnus inexacts par la juridiction pénale ; inversement, elle peut prononcer une sanction à l'égard d'un ouvrier ayant fait l'objet d'un acquittement ou d'une décision de relaxe dans la mesure où la juridiction pénale n'a pas établi l'inexactitude des faits qui lui sont reprochés.

Lorsque les faits ayant entraîné les poursuite pénales n'ont pas de lien direct avec le service et que le juge n'a pas prononcé une peine d'interdiction de tout ou partie des droits civiques à l'encontre de l'ouvrier, le chef d'établissement peut cependant engager une procédure disciplinaire débouchant, le cas échéant, sur un congédiement ou sur toute autre sanction.

Il lui appartient pour cela d'apprécier si les faits ayant justifié la condamnation pénale sont de nature à lui permettre d'engager ladite procédure, ce qui est possible si la condamnation a été motivée par des fautes ou omissions constituant des manquements aux obligations imposées par les fonctions exercées ou des faits et comportements incompatibles avec celles-ci.

Lorsque l'ouvrier est condamné à une peine d'emprisonnement, sans pour autant être privé de ses droits civiques et qu'il n'est pas prononcé à son encontre une sanction de congédiement, il est placé en congé sans salaire durant son incarcération.

ARTICLE 15 : En situation de suspension provisoire l'ouvrier perçoit, pendant une durée maximale de quatre mois, le salaire nominal auquel il aurait pu prétendre s'il avait effectivement travaillé. Il perd tous droits aux primes et indemnités. Les avantages familiaux sont conservés dans leur intégralité pendant toute la durée de la suspension provisoire. L'ouvrier qui a accompli, au préalable, un service à temps partiel, perçoit à l'exclusion des mêmes primes et indemnités, une rémunération égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations hebdomadaires de travail réglementairement applicables pour un service à temps plein sauf dans les cas de service représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 pour lesquels cette rémunération est respectivement de 6/7 et de 32/35. L'ouvrier admis en cessation progressive d'activité avant d'être suspendu, perçoit uniquement son demi-salaire et l'indemnité exceptionnelle de 30 p. 100 afférente à sa situation particulière. Dans tous les cas prévus au présent alinéa, l'ouvrier conserve l'intégralité des avantages familiaux.

Au-delà de quatre mois et jusqu'à ce qu'il soit statué définitivement sur son cas, l'ouvrier objet de poursuites pénales qui n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération définie à l'alinéa ci-dessus jusqu'à ce que la décision de la juridiction saisie soit devenue définitive. Le taux de la retenue à opérer éventuellement est laissé à l'appréciation du chef d'établissement ayant suspendu l'ouvrier. Les avantages familiaux continuent de lui être versés dans leur intégralité. Toutefois, pendant le temps où il se trouve incarcéré, l'ouvrier n'a droit à aucun salaire, en raison de l'absence de service fait.

La suspension provisoire non suivie de sanction disciplinaire est considérée comme n'étant jamais intervenue. L'intéressé qui en a fait l'objet a droit pour cette période à l'intégralité du salaire et des primes et indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté en fonctions.

En cas de reprise de fonctions avant que la juridiction pénale n'ait rendu sa sentence définitive, la situation de l'intéressé au regard de la période de suspension, n'est réglée qu'au moment où la décision intervient sur le plan disciplinaire.

ARTICLE 16 : Pendant la période de suspension provisoire, l'ouvrier conserve ses droits à l'avancement et à la retraite tant qu'il perçoit une rémunération.

TITRE IV

DES CONSEILS DE DISCIPLINE

CHAPITRE PREMIER

DES CONSEILS DE DISCIPLINE D'ETABLISSEMENT

ARTICLE 17 : Un conseil de discipline est mis en place dans chaque établissement ouvrier de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France dont le personnel ouvrier effectivement en service atteint un effectif de 20 ouvriers au moins.
Ce conseil est compétent pour les sanctions des deuxième, troisième et quatrième niveaux.

Lorsque les effectifs ne sont pas assez importants pour permettre la mise en place d'un conseil de discipline dans un établissement, le chef du servicedes ressources humaines de la DGAC procède, après avis des autorités investies du pouvoir hiérarchique direct sur ces personnels, à des groupements d'établissements ou à des rattachements à un autre ensemble.

ARTICLE 18 : Le conseil de discipline est composé comme suit:

- le chef d'établissement ou son représentant, président;
- deux fonctionnaires de catégorie A ou B en fonctions dans l'établissement désignés par le directeur de cet établissement, membres ;
- trois ouvriers en fonctions dans l'établissement, membres.

ARTICLE 19 : Dans toute la mesure du possible, il est souhaitable que l'un des fonctionnaires membre, soit l'ouvrier chargé des questions relatives à la gestion du personnel dans l'établissement.

ARTICLE 20 : Les représentants du personnel au conseil de discipline sont désignés pour trois ans par les organisations syndicales représentées au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail compétent pourl'établissement.

ARTICLE 21 : La détermination du nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale au conseil de discipline s'effectue sur la base des résultats aux élections au comité d'hygiène et de sécurité de l'établissement, à partir de la méthode de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au vu des résultats des dernières élections au comité d'hygiène et de sécurité de l'établissement, il est procédé au calcul du nombre moyen de voix de chaque liste présente à ces élections et du quotient électoral. Le nombre moyen de voix s'obtient en divisant le nombre total des voix de chaque liste par le nombre de représentants titulaires à élire au conseil de discipline, soit trois.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants que le nombre moyen de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Chaque siège de représentant restant à pourvoir est attribué à la liste qui obtient, à chaque fois, la plus forte moyenne. La plus forte moyenne est calculée en divisant pour chaque liste le nombre total de voix obtenue par le nombre de sièges déjà attribués et majoré d'une unité.

Après avoir pris connaissance du nombre de sièges attribués, chaque organisation syndicale autorisée à être représentée fait parvenir au directeur de l'établissement la liste nominative des personnes qu'elle désigne en distinguant les titulaires et les suppléants.

Le chef d'établissement fait alors procéder à l'affichage de la composition du conseil de discipline dans les plus brefs délais.

CHAPITRE II

DU CONSEIL DE DISCIPLINE SUPERIEUR

ARTICLE 22 : Un conseil de discipline supérieur est constitué, auprès de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France. Ce conseil est compétent pour les sanctions des 5^{e} et 6^{e} niveaux. Il est composé conformément à l'article 6 du décret du 16 octobre 2002 susvisé.

ARTICLE 23 : Les représentants du personnel au conseil de discipline supérieur sont désignés pour trois ans par les organisations syndicales les plus représentatives au vu des résultats des dernières élections aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La détermination du nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale de la DGAC au conseil de discipline supérieur est effectuée par le chef du service des ressources humaines sur la base de sa représentativité au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions définies à l'article 21.

Après avoir pris connaissance du nombre de sièges attribués, chaque organisation syndicale autorisée à être représentée fait parvenir au chef du service des ressources humaines de la DGAC la liste nominative des personnes qu'elle désigne en distinguant les titulaires et les suppléants.

Le chef du service des ressources humaines de la direction générale de l'aviation civile et le directeur des ressources humaines de l'établissement public Météo-France font alors procéder à l'affichage de la composition du conseil de discipline aux sièges de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France dans les plus brefs délais.

CHAPITRE III

DE CERTAINES MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 24 : Il est procédé au renouvellement des divers conseils de discipline après chaque élection aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 25 : Pour être désigné en qualité de représentant du personnel à ces conseils, un ouvrier ne doit avoir subi aucune sanction disciplinaire depuis six mois, ne doit pas faire l'objet d'une instance disciplinaire ni être suspendu provisoirement de ses fonctions.

ARTICLE 26 : Lorsqu'une organisation syndicale, invitée du fait de sa représentativité à désigner des représentants titulaires et suppléants à un conseil de discipline, ne peut ou ne veut procéder à cette désignation dans les délais impartis, il est fait appel aux organisations syndicales dont la représentativité est immédiatement inférieure à celle des organisations initialement retenues, dans l'ordre décroissant de leur représentativité.

ARTICLE 27 : Si aucune des organisations syndicales ne peut ou ne veut désigner des représentants, ou si ces organisations ne parviennent pas à désigner la totalité des représentants du personnel, il convient, pour constituer ou compléter la représentation du personnel, d'avoir recours au tirage au sort.

S'agissant du conseil de discipline supérieur, le tirage au sort éventuel s'opère en priorité parmi les ouvriers en fonction à l'administration centrale et à défaut, uniquement parmi ceux en fonction dans les établissements implantés en région Ile de France.

ARTICLE 28 : Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline ou son représentant en présence de deux témoins désignés d'office parmi les ouvriers en fonction dans la zone de compétence de ce conseil.

Pour chaque poste à pourvoir il est tiré au sort le nom de dix ouvriers au maximum. L'acceptation des intéressés est sollicitée dans l'ordre du tirage au sort.

Si les ouvriers ainsi désignés n'acceptent pas leur désignation, les sièges vacants sont attribués à des représentants de l'administration.

Il est établi un procès-verbal de ces opérations.

ARTICLE 29 : Dans le cas où les représentants du personnel, titulaires et suppléants, à un conseil de discipline donné, désignés par une même organisation syndicale renoncent à leur mandat ou se trouvent dans l'impossibilité de l'assumer, l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent est appelée, sans délai, à désigner de nouveaux titulaires et de nouveaux suppléants pour la durée du mandat restant à courir.

TITRE V

DE LA PROCEDURE

CHAPITRE PREMIER

DE LA PROCEDURE APPLICABLE A LA PRISE DE SANCTIONS QUI NE NECESSITENT PAS LA COMPARUTION DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE

ARTICLE 30 : L'ouvrier à l'encontre duquel est envisagée une sanction disciplinaire du premier niveau est convoqué par écrit en vue de son audition par le chef d'établissement ou son représentant ; il est avisé des raisons qui motivent sa convocation, de l'heure et du lieu fixés pour la communication de son dossier, de la possibilité qui lui est offerte de se faire assister par une personne choisie par lui parmi les seuls ouvriers de l'établissement auquel il appartient. Cette dernière est informée des reproches formulés à l'encontre de l'ouvrier.

Un délai suffisant, qui ne saurait être inférieur à 24 heures, est laissé à l'intéressé pour lui permettre de choisir la personne qui l'assistera, s'il le souhaite, et de prendre connaissance de son dossier.

ARTICLE 31 : Avant de prendre une sanction, le chef d'établissement doit conduire une enquête minutieuse. Cette enquête doit être menée dans le plus court délai possible avec le souci d'établir l'exactitude et les circonstances de la faute. A cet effet, il est tenu de procéder ou de faire procéder immédiatement à toutes les investigations qui s'imposent telles que l'audition, en plus de celle de l'auteur de la faute, des témoins et des chefs directs de l'intéressé. Il peut, par ailleurs, demander l'avis de toute personne susceptible de l'aider à se forger une opinion s'il l'estime nécessaire.

ARTICLE 32 : la décision portant sanction du premier niveau est prise par le chef d'établissement qui peut déléguer sa signature à ses adjoints.

ARTICLE 33 : La sanction disciplinaire infligée doit être motivée et notifiée par écrit avec accusé de réception à l'ouvrier. Mention en est portée au dossier de l'intéressé.

Elle pourra être ultérieurement effacée dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente circulaire.

CHAPITRE II

DE LA PROCEDURE APPLICABLE A LA PRISE DE SANCTION NECESSITANT LA CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE D'ETABLISSEMENT

ARTICLE 34 : Dès qu'une faute de nature à justifier une sanction du 2e, 3e et 4e niveau, lui a été signalée, le chef d'établissement procède ou fait procéder à une enquête dans les conditions définies à l'article 31 susvisé.

Si les éléments recueillis lui paraissent confirmer la gravité des faits justifiant ce niveau de sanction, il désigne un rapporteur aux fins d'entendre l'ouvrier mis en cause et les témoins, de recueillir par écrit les déclarations de chacun d'eux et d'établir un compte rendu de l'affaire. Le rapporteur est choisi parmi les cadres de l'établissement. En aucun cas, le supérieur hiérarchique de l'ouvrier qui a proposé l'application d'une sanction ne peut être désigné pour remplir ces fonctions.

Le rapport doit être déposé dans un délai de quinze jours consécutifs au maximum.

A l'issue de cette enquête, le chef d'établissement peut classer l'affaire ou convoquer l'intéressé en vue de son audition dans les conditions définies à l'article 30.

Toutefois, la convocation de l'ouvrier doit obligatoirement être effectuée par écrit. L'intéressé peut s'il le souhaite choisir une personne chargée de l'assister parmi celles énumérées à l'article 30, les délégués syndicaux d'établissement ou les membres du barreau. Le délai dont il dispose pour choisir cette personne est portée à 3 jours sauf si la sanction envisagée est une mise à pied d'un à trois jours.

L'intéressé et (ou) son conseil éventuel reçoit communication de l'entier dossier de l'enquête établi par le rapporteur.

Ces conditions remplies, le chef d'établissement peut :
- soit prononcer un avertissement;
- soit décider de réunir le conseil de discipline;
- soit transmettre le dossier de l'affaire accompagné d'une proposition de sanction au président du conseil de discipline supérieur si les éléments recueillis lui paraissent de nature à justifier une proposition de sanction nécessitant l'avis de ce conseil.

Le dossier transmis au conseil de discipline doit comporter tous les éléments de nature à assurer sa complète information.

ARTICLE 35 : La décision portant saisine du conseil de discipline est notifiée par le chef d'établissement à l'ouvrier par écrit, avec accusé de réception. Elle indique les motifs pour lesquels l'ouvrier est traduit devant le conseil et la sanction proposée et lui fait connaître la possibilité qui lui est offerte de se faire assister par une personne choisie par lui parmi les agents de l'établissement qui l'emploie, les délégués syndicaux ou les membres du barreau.

Dans le délai de quinze jours à compter de la date de cette notification, l'ouvrier peut adresser au président du conseil de discipline des observations écrites et produire tous document à l'appui. Il fait connaître à cette occasion le nom des témoins qu'il entend éventuellement citer et celui de son conseil éventuel. Les pièces versées sont jointes au dossier de l'affaire.

Le président du conseil de discipline est chargé de convoquer dans les meilleurs délais les membres du conseil, l'ouvrier ainsi appelé à comparaître et son conseil éventuel. Cette convocation doit être adressée, par écrit avec accusé de réception et au plus tard, quinze jours avant la réunion du conseil et indiquer le lieu, la date et l'heure de cette réunion.

ARTICLE 36 : A l'ouverture de la séance, le président vérifie la composition du conseil.

Le conseil ne délibère valablement que si les trois quarts au moins de ses membres sont présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque le conseil de discipline est appelé à se prononcer sur plusieurs cas à la suite, le quorum doit être réuni au début de l'examen du cas de chacun d'entre eux.

L'absence de l'ouvrier régulièrement convoqué ou de son conseil n'est pas de nature à retarder la procédure. Par ailleurs, le conseil de discipline peut, lors de la séance où l'affaire est appelée pour la première fois, décider de renvoyer, à la demande de l'ouvrier ou de son conseil, l'examen de cette affaire à une nouvelle séance. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

Le conseil de discipline peut valablement se prononcer sur une affaire si les représentants du personnel, présents au début de la réunion, quittent celle-ci afin de ne pas participer au vote.

ARTICLE 37 : Après que le président ait rappelé aux participants le caractère secret des délibérations et que tout manquement en la matière devait être sanctionné, le conseil examine en présence de l'ouvrier le dossier le concernant et le dossier de l'enquête. Le rapport établi à l'issue de l'enquête est lu en séance ainsi que les observations de l'ouvrier en cause ou de son conseil si celui-ci en a formulées.

L'intéressé et (ou) la personne qui l'assiste éventuellement, en application du 3ème alinéa de l'article 9 du décret du 9 octobre 2002 susvisé, sont entendus, de même que le rapporteur si le conseil estime nécessaire d'obtenir de celui-ci certaines précisions concernant son enquête.

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité tant par l'ouvrier que par l'administration ; il peut en outre entendre toute personne dont il estime le témoignage utile.

A la demande d'un membre du conseil, de l'ouvrier ou de son conseil éventuel, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins ou à l'audition d'un témoin déjà entendu.

Lorsqu'il a procédé à l'ensemble de ces opérations et après avoir invité l'ouvrier ou son conseil éventuel à présenter d'ultimes observations, le conseil de discipline délibère à huis clos en dehors de toute personne étrangère à lui.

Dans l'hypothèse où plusieurs ouvriers seraient traduits devant le conseil pour une même affaire, le conseil entend séparément chacun d'eux et se prononce dans les mêmes conditions sur leurs cas respectifs.

ARTICLE 38 : Lorsque le conseil s'estime suffisamment informé, les membres le composant se prononcent individuellement par écrit en utilisant l'annexe 1 jointe à le récente circulaire.

ARTICLE 39 : Un procès-verbal des délibérations du conseil de discipline est établi en double exemplaire par le président. Ce texte est signé par tous les membres du conseil puis transmis dans les plus bref délais à l'autorité chargée de prendre éventuellement la sanction. La sanction est notifiée à l'ouvrier concerné dans les conditions définies à l'article 33.

CHAPITRE III

DE LA PROCEDURE APPLICABLE A LA PRISE DE SANCTION NECESSITANT LA CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE SUPERIEUR

ARTICLE 40 : Lorsque le chef d'établissement estime après enquête confirmée par le rapport qui lui est remis dans les conditions définies à l'article 34, que les faits sont de nature à justifier soit une sanction du 5e niveau, soit une sanction du 6e niveau, il transmet le dossier dans les meilleurs délais à la direction générale de l'aviation civile. Il propose la sanction qu'il estime appropriée en précisant, s'il s'agit de l'exclusion temporaire, la durée qu'il estime nécessaire et si cette sanction doit, selon lui, être assortie du sursis total ou partiel. Il en informe l'ouvrier concerné, dans les conditions prévues à l'article 36 susvisé. Le chef du service des ressources humaines procède à la convocation des membres du conseil de discipline supérieur dans les conditions fixées à l'article 34.

Si le conseil de discipline supérieur estime que les faits reprochés ne justifient pas une sanction du 5ème ou 6ème niveau, il se déclare incompétent et renvoie l'avis au conseil de discipline de l'établissement dont l'ouvrier est membre. Dans ce cas, le conseil de discipline se réunit dans les plus brefs délais dans les conditions prévues aux articles 34, 35, 36 et 37.

ARTICLE 41 : Les dispositions des articles 35, 36 et 37 sont applicables aux réunions et délibérations du conseil de discipline supérieur.

Le président peut convoquer, pour l'entendre en séance, le chef de l'établissement employant l'ouvrier qui comparaît, ou lui demander de fournir des observations écrites sur l'affaire, observations qui sont alors lues devant le conseil.

ARTICLE 42 : Après délibération, les membres du conseil sont invités à donner leur avis, par écrit, en utilisant l'annexe à la présente circulaire.

ARTICLE 43 : Un procès-verbal des délibérations du conseil de discipline supérieur est établi par le président en double exemplaire. Ce texte est signé par tous les membres du conseil puis remis au directeur général de l'aviation civile.

Le directeur général de l'aviation civile, après avoir pris connaissance de l'avis du conseil de discipline supérieur, par lequel il n'est pas lié, décide de la sanction à infliger qu'il peut choisir dans l'un des six niveaux de sanction. Il peut également décider de ne pas infliger de sanction. Lorsque la sanction est le déplacement d'office, il désigne l'établissement dans lequel sera affecté l'ouvrier après consultation de la direction dont relève cet établissement.

Il transmet sa décision, dans les meilleurs délais, au chef d'établissement employeur de l'ouvrier concerné qui la notifie à l'intéressé dans les conditions définies à l'article 33.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 44 : Les membres des conseils de discipline, représentants de l'administration et du personnel, qui sont appelés à siéger en dehors de leur résidence ainsi que les témoins éventuellement cités par l'administration, sont placés s'il y a lieu en mission. Les frais de déplacement de l'ouvrier et de son conseil éventuel appelés à comparaître devant le conseil de discipline ou devant le conseil de discipline supérieur sont pris en charge par l'administration. Les frais de déplacement et de séjour des témoins cités par l'ouvrier ne sont pris en charge par l'administration que dans le cas où aucune sanction n'est infligée à l'ouvrier.

ARTICLE 45 : Le refus par un ouvrier de signer l'accusé de réception lui notifiant une sanction, ne peut en aucun cas faire obstacle à l'application de celle-ci.

ARTICLE 46 : Les réclamations auxquelles pourraient donner lieu ces opérations de consultation des conseils de discipline doivent être formulées par écrit au chef du service des ressources humaines dans les plus brefs délais. L'avis des conseils de discipline ne peut faire l'objet d'un recours contentieux n'étant pas une décision de l'administration au sens strict du terme.

La sanction infligée peut donner lieu a un recours administratif gracieux auprès de l'auteur de la sanction si l'ouvrier concerné l'estime injustifiée. La sanction peut aussi faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent comme toute décision individuelle défavorable.

TITRE VI

DE LA PROCEDURE PARTICULIERE APPLICABLE EN MATIERE DE SANCTION INFLIGEE AUX RESPONSABLES SYNDICAUX ET AUX OUVRIERS EN MISSION

ARTICLE 47 : La désignation de certains ouvriers en qualité de représentants syndicaux n'a pas d'effet sur leur situation en matière de discipline. En cas de faute commise, la procédure de droit commun leur est applicable.

ARTICLE 48 : Lorsqu'une faute a été commise par un ouvrier dans un établissement autre que celui où il est affecté, le chef de cet établissement saisit immédiatement, rapport à l'appui, le chef de l'établissement dont relève l'ouvrier concerné.

Il revient au chef de l'établissement chargé de gérer cet ouvrier d'engager et de conduire la procédure disciplinaire puis de prendre la sanction qu'il juge appropriée ou de la faire prendre par l'autorité habilitée.

ARTICLE 49 : Les dispositions qui précèdent sont notamment applicables à l'encontre des ouvriers qui viendraient à commettre une faute à l'occasion d'une mission.

TITRE VII

DE LA PROCEDURE APPLICABLE EN CAS D'ABANDON DE POSTE

ARTICLE 50 : Lorsqu'un ouvrier s'absente sans autorisation pendant une période prolongée au-delà de huit jours, il y a lieu de considérer que cette absence constitue un abandon de poste. Il convient alors de le mettre en demeure de rejoindre son poste, par lettre recommandée avec accusé de réception, en l'invitant à fournir ses explications et en lui précisant les mesures auxquelles il s'expose en ne déférant pas à cet ordre. Il est obligatoirement informé à cette occasion de la possibilité qui lui est donnée de consulter son dossier.

Si l'intéressé rejoint son poste ou justifie son absence, il peut alors être réadmis au service sans que cela fasse obstacle à d'éventuelles sanctions disciplinaires.

Si l'intéressé ne rejoint pas son poste ou ne justifie pas son absence dans un délai nouveau de huit jours, il convient de s'assurer dans toute la mesure du possible que le silence de l'agent n'est pas dû à une raison de force majeure.

Si l'enquête n'aboutit pas ou si l'agent, bien que retrouvé, ne rejoint pas son poste sans justifier son absence, il est radié sans accomplissement des formalités prescrites en matière disciplinaire.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 51 : Toutes dispositions contraires aux dispositions ci-dessus sont abrogées.

Fait à Paris le 10 janvier 2003

Pour le ministre et par délégation
Par empêchement du chef du service
des ressources humaines
La sous-directrice des personnels

Yve FERRY-DELETANG